



Perpignan, le 23 septembre 2019

Monsieur le Préfet des Pyrénées-Orientales
Préfecture
24 Quai Sadi Carnot
66000 - PERPIGNAN

Monsieur le Préfet

La circulaire du 15 juillet 2019 indique les critères à prendre en considération pour le choix d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), partie variable du salaire des agents.

Il s'agit, à travers le versement du CIA, de tenir compte de « *l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents* ». Ainsi sont appréciés « *la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.* », de même que « *la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel* ».

Chaque année, le Comité Technique de la préfecture, sur proposition de l'administration, décide que le montant de la prime sera proratisé pour les agents à temps partiel mais que les agents à temps partiel ayant rempli leurs objectifs et dont la manière de servir est satisfaisante ne doivent pas être pénalisés.

Cette formulation laisse penser qu'un agent à temps partiel remplissant les critères généraux (atteinte des objectifs et manière de servir satisfaisante) doit être traité de la même manière qu'un agent à temps complet.

Or, tous les ans, les agents à temps partiel de la préfecture reçoivent le même courrier type indiquant le montant attribué. Ce montant est toujours, et pour l'ensemble des agents à temps partiel, proratisé en fonction du temps de travail.

Cette situation est injuste, inéquitable et ne respecte ni la circulaire ministérielle, ni la note soumise au Comité technique.

La fixation des objectifs d'un agent à temps partiel doit tenir compte de son temps de présence, ils doivent être « *réalistes et réalisables* » (circulaire DGAFP du 23 avril 2012), le mémento de l'entretien professionnel mis à jour en février 2017 rappelant que « *le temps partiel (...) n'a pas d'incidence : l'agent est évalué en fonction d'objectifs proportionnés à son temps de travail* ».

Mais une des difficultés que rencontre un agent à temps partiel est pourtant la prise en compte réelle de son temps partiel. En effet, il est souvent affecté sur un poste prévu pour un temps plein dont les missions n'ont pas été revues à la baisse pour être adaptées à son temps partiel. Souvent, cet agent devra travailler plus sur son temps de présence pour compenser son temps d'absence du service, ou accumuler du retard s'il ne peut pas le compenser. Quand un agent à temps partiel retourne au travail après sa journée non travaillée, le travail n'a pas été fait par les collègues, eux aussi surchargés, et il doit réaliser sa journée et rattraper celle où il n'était pas présent.

Un agent à temps partiel, qui a choisi cette modalité de travail souvent par contrainte familiale, se voit donc doublement pénalisé : son salaire est inférieur à celui d'un agent à temps plein (avec incidences sur sa retraite), il subit des freins à ses demandes de mobilité, voire même d'avancement, alors qu'il doit fournir le même travail, qu'un agent à temps plein, ses objectifs étant rarement adaptés à son temps de présence.

Pire encore, les circulaires ministérielles annuelles relatives aux critères et montants du CIA, précisent que « *chaque agent en fonction et présent dans vos services au 30 septembre (2019) contribue à hauteur du taux moyen afférent à son grade à la constitution de l'enveloppe budgétaire quelle que soit sa quotité de travail.* » La circulaire du 15 juillet 2019 a même surligné les termes « **quelle que soit sa quotité de travail** ». Cela signifie qu'un agent compte pour 1 ETP pour l'enveloppe globale dédiée à la préfecture, mais qu'il ne compte pas pour 1 ETP pour son attribution. Ce qui est totalement injuste. La partie qui ne lui est pas versée est donc attribuée à un ou plusieurs autres agents, qui remplissent leurs missions avec le même sérieux et la même manière de servir que celui à temps partiel, mais auront, eux, grâce à cette perte de CIA pour leur collègue, un peu plus que le taux moyen !

Ainsi, l'agent à temps partiel va se sentir dévalorisé, traité comme s'il ne remplissait pas de façon satisfaisante les critères d'attribution du CIA : « *la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, sa connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel* ». Si un agent reçoit moins que les autres au sein du même service, alors même qu'il a les mêmes objectifs que ses collègues, il se sentira démotivé, cela créera du mal-être au travail. De même si un service perçoit plus qu'un autre, cela créera des rivalités inutiles et un sentiment d'injustice.

Un nouvel élément vient désormais accentuer cette injustice vis-à-vis des agents à temps partiel qui ont un CIA proratisé : la revalorisation quadriennale de l'IFSE. En effet, la circulaire du 12 juillet 2019 précise que le montant de la revalorisation IFSE est compris « *entre 0 €, qui doit relever de l'exception, et un montant correspondant à 30 % du montant moyen de CIA perçu par l'agent au cours des 4 dernières années* » (3 pour les services étrangers). Le CIA, ancienne réserve d'objectifs, partie variable du salaire, est donc la base de calcul d'une revalorisation éventuelle tous les quatre ans, de l'IFSE. Ainsi, un CIA proratisé du fait d'un temps partiel entraînera mathématiquement une revalorisation IFSE plus faible que pour les collègues à temps plein. Alors que la aussi, et la charge de travail, et l'implication personnelle auront été les mêmes.

Nous demandons donc la suppression de la proratisation de la prime pour les agents à temps partiel. Un agent à temps partiel doit être considéré comme un agent à temps plein pour la détermination de sa prime. S'il remplit les critères généraux d'attribution du CIA, il doit le percevoir entièrement.

De façon plus générale, ce genre de prime flottante entraîne toujours des problèmes dans les équipes de travail lors de son attribution. La CGT refuse la division entre les agents et revendique la répartition égalitaire de cette prime entre tous les agents. La CGT se bat pour que tous les agents touchent le CIA, a minima en respectant la moyenne par corps et par grade.

Parce que le service public est une prestation assurée par des fonctionnaires constituant une communauté de travail, il ne peut être question d'instaurer une rémunération au mérite, collective ou individuelle. C'est contraire aux principes et valeurs de la fonction publique.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Préfet, l'expression de nos salutations républicaines.

La CGT préfecture
des Pyrénées-Orientales